

CONVENTION
COLLECTIVE DU
PERSONNEL
ENSEIGNANT DES
ETABLISSEMENTS
PRIVES LAICS DE
COTE D'IVOIRE

SOMMAIRE

Pages

<u>TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES, OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....</u>	4
Article 1 :	4
Article 2 : prise d'effet de la convention.....	4
Avantages acquis.....	4
Article 3 :	4
Durée de la convention.....	4
Article 4 :	4
Dénonciation de la convention.....	4-5
Article 5 :	5
Révision.....	5
Article 6 :	5
Adhésions ultérieures.....	5
Article 7 :	6
TITRE II :	6
Exercice du droit syndical.....	6
Article 8:	6
Article 9 :	6
TITRE III.....	6
Contrat de travail	6
Formation et exécution du contrat:.....	6
Article 10 :	6-7
Contrat à durée indéterminée.....	7
Contrat à durée déterminée.....	7
Période d'essai.....	7
Article 11 :	7
REGLEMENT INTERIEUR.....	7
Article 12 :	7
Clause de non concurrence.....	8
Article 13 :	8
Suspension du contrat de travail.....	8
Cessation provisoire d'activité.....	8
Article 14 :	8
Permissions exceptionnelles.....	9
Article 15 :	9
Indemnisation du travailleur malade.....	9
Article 16 :	9-10
Indemnisation pour congé de maternité.....	10
Article 17 :	10

Article 18 :	10
PREAVIS.....	10
Article 19 :	10
Indemnité compensatrice de préavis	11
Article 20 :	11
Rupture du contrat du travailleur malade.....	11
Article 21 :	11
Article 22 :	11-12
Certificat de travail.....	12
Article 23 :	12
Formation professionnelle.....	12
Article 24 :	12
Décès du travailleur.....	13
Article 25 :	13
TITRE IV :	13
Le salaire.....	13
Article 26 :	13
Paiement du salaire.....	14
Article 27 :	14
Catégorie professionnelle.....	14
Article 28 :	14
Prime d'ancienneté.....	14
Article 29 :	14-15
Indemnité de transport.....	15
Article 30 :	15
Congé-Vacances scolaires.....	16
Article 31 :	16
TITRE V :	16
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.....	16
Article 32 :	16
Article 33 :	17
Article 34 :	17
ANNEXE.....	18

TITRE 1

DISPOSITION GENERALE, OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et le personnel d'enseignement des Etablissements Scolaires Privés Laïcs de Côte d'Ivoire.

Le personnel non enseignant n'est pas concerné par cette convention.

La présente convention n'est applicable que dans les établissements Scolaires Privés Laïcs.

PRISE D'EFFET DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention entrera en vigueur à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du Tribunal du Travail d'Abidjan par la partie plus diligente.

AVANTAGES ACQUIS

Article 3

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis par le personnel en service à la date d'application de la présente convention, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'établissement de dispositions conventionnelles ou d'usage.

DUREE DE LA CONVENTION

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 5

La présente convention pourra être dénoncée en toute ou partie à toute époque par des parties contractantes moyennant un préavis de 3 mois signifié à l'autre partie contractante, par lettre recommandée dont copie sera adressée aux autorités compétentes.

Toutefois, la première dénonciation ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

La notification de la dénonciation doit en préciser les motifs et contenir un projet de nouvelle convention. Les parties s'engagent à entreprendre les négociations dans un délai de 3 mois à compter de la réception de préavis.

Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de 3 mois à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties pourront décider d'un commun accord que la convention reste en vigueur. Cependant un nouveau délai ne dépassant pas 3 mois pourra être accordé.

Si au terme de ces délais l'accord n'est pas conclu, les parties recourent à l'arbitrage des ministres de tutelle.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir à la grève ou au lock-out qu'après épuisement de la procédure prévue par les dispositions législatives.

REVISION

Article 6

La présente convention pourra être révisée selon la procédure définie à l'article 5.

Cependant, la première révision ne pourra intervenir avant un délai de 4 ans.

ADHESIONS ULTERIEURES

Article 7

Peuvent adhérer à cette convention :

Les Etablissements d'enseignements privé régulièrement autorisés à fonctionner en Côte d'Ivoire.

L'adhésion prend effet à compter de la date du dépôt de la demande au greffe du tribunal du travail.

Cette demande doit être notifiée :

-aux représentants du personnel de l'établissement scolaire privé concerné au greffe du Tribunal du Travail.

Les établissements scolaires privés ayant adhéré à la présente convention, ne peuvent ni la dénoncer, ni demander sa révision même partielle ; ils ne peuvent que procéder au retrait de leur adhésion.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 8

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les travailleurs de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'employeur s'engage à ce titre à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques, les croyances religieuses, l'origine sociale ou raciale des enseignants pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, les mesures de discipline et le licenciement.

Les enseignants s'engagent à exercer l'activité syndicale en respectant la législation du travail et les usages de la profession d'enseignant.

Compte tenu de la spécificité de la profession et afin de préserver l'intérêt des élèves le droit syndical ne pourra s'exercer qu'en dehors des heures de classes et des obligations professionnelles de l'enseignant (conseils de classes, de discipline etc...).

Aucune absence pour activité syndicale préjudiciable au travail et à l'intérêt des élèves ne pourra être accordée. En cas de force majeure et d'extrême urgence, le représentant de l'organisation syndicale des enseignants saisira l'organisation patronale concernée.

Article 9

Les fonctions de représentant syndical ne peuvent pas être cumulées avec celles de délégué du personnel.

TITRE III

Contrat de travail

Formation et exécution du contrat

Article 10

L'engagement doit toujours être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu (contrat de travail) indiquant obligatoirement :

- l'identité du travailleur

- la date de l'engagement
- la classification professionnelle
- le salaire convenu et l'horaire hebdomadaire correspondant.

L'engagement peut être établi pour une durée déterminée ou indéterminée.

a) Contrat à durée indéterminée

Il prend effet à compter de la date de l'engagement à l'essai.

b) Contrat à durée déterminée :

Il sera établi en application des dispositions du code du travail. Il peut prévoir une période d'essai.

Le contrat à durée déterminée oblige les contractants à remplir leurs engagements jusqu'à la fin du contrat.

Seule, une faute lourde ou l'intérêt évident des élèves peut donner lieu à un licenciement au cours du contrat.

L'intérêt évident des élèves devra être établi conjointement par :

- le fondateur ou le chef de l'établissement.
- le directeur des études.

PERIODE D'ESSAI

Article 11

La période d'essai obligatoirement stipulée par écrit est de trois mois renouvelables une fois.

En cas de renouvellement de la période d'essai, l'employeur est tenu d'en informer le travailleur par écrit au moins 15 jours à l'avance.

Durant la période d'essai, l'une ou l'autre partie peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai, l'engagement est réputé effectif.

REGLEMENT INTERIEUR

Article 12

Tout enseignant devra se conformer strictement au règlement intérieur de son établissement.

CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 13

Il est interdit aux enseignants d'exercer même en dehors des heures de travail toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

En particulier il est interdit aux enseignants de dispenser des heures de cours dans un autre établissement scolaire sauf autorisation expresse et écrite de son employeur.

Il est également interdit aux enseignants de divulguer tout renseignement acquis au service de l'employeur sous peine des poursuites par la loi.

Dans le cas le cas de rupture de contrat du fait du travailleur ou résultant d'une faute lourde de celui-ci, il est interdit au travailleur d'exercer une même activité professionnelle dans une entreprise similaire conformément aux dispositions législatives.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CESSATION PROVISOIRE D'ACTIVITE

Article 14

L'employeur peut, à la suite de diminution d'activité ou de tout autre événement, procéder à une mise au chômage technique totale ou partielle après en avoir informé les délégués du personnel et l'Inspection du travail du ressort.

La suspension provisoire des contrats de travail et la suspension des salaires qui en découlent ne peuvent être effectives sans l'accord préalable des travailleurs concernés, faute de quoi ces contrats de travail sont considérés comme rompus du fait de l'employeur.

Toutefois, lorsque la fermeture temporaire ou définitive, de l'établissement n'est pas le fait de l'employeur, ce dernier ne pourra être tenu pour responsable de la suspension ou de la rupture des contrats de travail qui en résulterait. Dans ce cas l'employé percevra le salaire couvrant sa période de travail effectif et les droits au congé correspondant.

La période de cessation provisoire d'activité et (ou) de chômage technique est considérée comme temps de présence et doit être prise en compte pour l'ancienneté s'il y a reprise de l'activité.

PERMISSION EXCEPTIONNELLE

Article 15

Le travailleur comptant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise et touché par des événements familiaux dûment justifiés, énumérés ci-après, bénéficie, dans la limite de 10 jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, d'une permission exceptionnelle pour les cas suivants, se rapportant à la famille légale.

- décès du conjoint.....5 jours ouvrables
- décès d'un enfant, du père, de la mère du travailleur....5 jours ouvrables
- décès d'un frère ou d'une sœur.....2 jours ouvrables
- décès d'un beau père ou d'une belle –mère.....2 jours ouvrables
- Naissance d'un enfant2 jours ouvrables
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur...2 jours ouvrables

Si l'événement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, l'employeur accordera un délai de route de 2 jours lorsque le lieu où il s'est produit est situé entre 100 et 400 Km et 3 jours au-delà de 400 km.

Les cours non dispensés durant ses absences devront faire l'objet d'un rattrapage, non rémunéré en supplément et compatible avec l'emploi du temps de l'établissement.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur, soit par écrit, soit en présence d'un délégué du personnel.

En cas de force majeure rendant impossible l'autorisation préalable de l'employeur, la présentation des pièces justifiant l'absence doit s'effectuer dans les plus brefs délais, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent l'événement.

INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

Article 16

L'enseignant malade, dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation fixée dans les conditions ci-après :

Ancienneté dans l'établissement	Droits
Avant 12 mois	Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 3 mois
De 1 à 10 ans	Plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 4 mois
Au-delà de 10 ans	Plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 4 mois plus 1/4 de salaire par 2 années de présence

Sous réserve des dispositions de l'article 47 du code du travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée des absences pour maladie au cours de ladite année.

INDEMNISATION POUR CONGE DE MATERNITE

Article 17

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour congé de maternité, la femme salariée percevra, de la part de l'employeur, son demi-salaire, l'autre moitié étant versé par la caisse nationale de prévoyance sociale auprès de laquelle elle aura constitué personnellement un dossier d'allocataire conformément aux dispositions législatives.

Article 18

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu. Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat, de faire la preuve que ce préavis a été notifié par écrit.

Le délai de préavis court à compter de la notification effectuée telle qu'elle est précisée ci-dessus.

PREAVIS

Article 19

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute lourde ou de conventions individuelles ou collectives contraires prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- jusqu'à 6 ans d'ancienneté :.....1 mois
- de 6 à 11 ans d'ancienneté :.....2 mois
- de 11 à 16 ans d'ancienneté :.....3 mois
- au-delà de 16 ans d'ancienneté :.....4 mois

On entend par faute lourde :

- l'incapacité des enseignants d'assurer les tâches tant sur le plan pédagogique que sur le plan de la formation.
- Des manquements graves au règlement intérieur mettant en jeu la réputation de l'établissement.

INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Article 20

Chacune des parties qui n'aura pas respecté le délai de préavis aura l'obligation de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE

Article 21

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 16 de la présente convention, l'enseignant dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant des indemnités compensatrices de préavis, de congé et de l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture ainsi qu'un certificat de travail.

L'enseignant remplacé dans les conditions indiquées au premier alinéa du présent article conserve pendant un délai d'un an ; un droit de priorité de réembaucher.

Article 22

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis, conformément à l'article 42 du Code du Travail.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 30% pour les 5 premières années.
- 35% pour la période allant de la 6^e à la 10^e année
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la 10^e année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de licenciement n'est pas due.

- en cas de rupture du contrat de travail résultent d'une faute lourde du travailleur.
- Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite réglementaire.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Article 23

L'employeur doit remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail contenant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur
- la date d'entrée dans l'entreprise
- la date de sortie de l'entreprise
- la nature des matières enseignées
- les classes et horaire hebdomadaire

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions ci-dessus est considéré comme irrégulier.

La mention « libre de tous engagement » peut figurer sur le certificat du travail à la demande du travailleur.

Le contrat de travail doit être remis au travailleur dès la cessation du travail au moment du règlement de la X des droits et indemnité. Il appartient à l'employeur de faire la preuve de cette X.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 24

L'employeur peut demander à l'enseignant de suivre un stage de formation professionnelle non rémunéré et en dehors des heures de cours.

Ces stages peuvent se dérouler durant les vacances scolaires.

DECES DU TRAVAILLEUR

Article 25

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquise à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Si le travailleur comptait au jour du décès, une année au moins d'ancienneté dans l'entreprise ou s'il remplissait les conditions de départ à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalant à l'indemnité de licenciement due.

Ne peuvent prétendre à cette dernière indemnité que les ayants-droit en ligne directe qui étaient effectivement à sa charge ainsi que sa conjointe.

En plus de l'indemnité de licenciement, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires. Il versera ainsi aux ayants droit, assistés de 2 délégués du personnel au moins, devant l'inspecteur du travail du ressort ou son suppléant légal, une indemnité déterminée dans les conditions ci-après :

. De la 1^{ère} à la 5^e année de présence, 3 fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travail calculé sur la base mensuelle.

. De 5 ans à 10 ans de présence, 4 fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travailleur calculé sur la base mensuelle.

. Au-delà de 10 ans, 6 fois ce salaire.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt du lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans la limite normale de deux ans, après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

TITRE IV

LE SALAIRE

Article 26

Le salaire de chaque enseignant fait partie des conditions précisées au contrat de travail. Il varie en fonction des diplômes ou (des qualifications de chaque enseignant.

PAIEMENT DU SALAIRE

Article 27

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le bulletin de salaire est habituel et doit comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- 1^{er} le nom et prénom du salarié, éventuellement son adresse.
- 2^e le nom ou raison sociale et l'adresse de l'employeur.
- 3^e le numéro d'immatriculation du salarié (registre d'employeur)
- 4^e la date de paiement.
- 5^e la période pour laquelle la paye est effectuée.
- 6^e le classement du travailleur dans la classification professionnelle.
- 7^e le montant du salaire.
- 8^e les primes et indemnités.
- 9^e les heures supplémentaires.
- 10^e les différentes retenues.
- 11^e le total de la rémunération nette à percevoir.
- 12^e le numéro sous lequel les cotisations prélevées sur le salaire sont versées à la caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) ou à tout autre organisme.

CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Article 28

Les enseignants du privé laïcs sont classés selon leur formation et leur fonction :

- . Soit au barème des salaires minima conventionnels des personnels enseignants des établissements privés laïcs annexé à la présente convention collective.
- . Soit au barème des salaires propre à l'établissement lorsqu'il existe et à condition que le niveau de classification et de rémunération ne soit pas inférieur au barème des salaires minima conventionnels ci-dessus mentionné.

PRIME D'ANCIENNETE

Article 29

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise quel qu'ait été le lieu de son emploi.
- Toutefois, est déduite le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnisation de

licenciement payée au travailleur ou pour octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et prévu à la présente convention.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

L'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties n'est pas prise en compte pour la détermination de la période d'ancienneté. Toutefois, cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans les cas suivants :

- absence pour raisons personnelles dans la limite d'un mois
- absence pour congés payés
- absence pour maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévue à l'article 21 de la présente convention.
- Absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail quelle qu'en soit la durée
- Absence pour obligations militaires
- Absence pour congés de maternité des femmes salariées
- Absence pour stages professionnels organisés par l'employeur
- Absences exceptionnelles dans la limite de 10 jours par an, conformément à l'article 15 de la présente convention

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentages sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur.

Le montant en est fixé à :

- 2% après 2 années d'ancienneté.
- 1% du salaire par année de service supplémentaire jusqu'à la 25^e année incluse.

INDEMNITE DE TRANSPORT

Article 30

Une indemnité mensuelle de transport est allouée à l'enseignant. Le montant et les conditions d'attribution de cette indemnité sont fixés par arrêté du ministre de l'Emploi et de la fonction Publique, après consultation de la Commission Consultative du Travail.

L'indemnité de transport doit être précisée au contrat.

CONGES-VACANCES SCOLAIRES

Article 31

La durée et la date des vacances scolaires sont fixées par les autorités de tutelle. Ces vacances peuvent être aménagées ou réduites en fonction des besoins de l'Etablissement ou des nécessités pédagogiques (retard dans le programme, début de l'année scolaire retardée, cours à rattraper, formation pédagogique ect.....) .toutefois, la durée effective des vacances scolaires ne saurait être inférieure à la durée du congé légal qui est de 1 mois par an.

Durant les grandes vacances scolaires l'enseignant continue de percevoir son salaire de base et éventuellement sa prime d'ancienneté. L'indemnité de transport et la prime d'enseignement, de responsabilité pédagogique ou toutes autres primes liées à la présence des élèves ne sont pas dues pendant cette période.

Tout départ avant la date officielle des vacances scolaires est interdit. Seul un cas de force majeur dûment constaté peut entraîner un départ anticipé. Le départ en congé du conjoint n'est considéré comme un cas de force majeure.

En cas de départ anticipé, le salaire n'est dû que jusqu'au dernier jour de travail effectif.

Tout départ non autorisé comme abandon de poste et pourra être assimilé à une faute lourde au sens de la législation du travail. Dans ce cas, l'allocation compensatrice de préavis due par l'enseignant sera déduite du montant de l'allocation de congé ou de toute autre somme due par l'employeur.

L'enseignant qui quitte définitivement son poste bénéficiera d'une allocation de congé payé égale au douzième du salaire perçu depuis le début de l'année scolaire en cours.

TITRE V

COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 32

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de l'application de la présente convention et e ses annexes ou additifs.

Cette commission n'a pas à pas connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présence convention.

Cette commission devra adapter la présente convention aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur.

Article 33

La composition de la commission est la suivante :

- . Deux représentants de chaque organisation syndicale signataire de la présente convention
- . Deux représentants de chaque ministère de tutelle.

Article 34

Le mode de fonctionnement de la commission sera défini par un règlement intérieur qui sera élaboré d'un commun accord avec toutes les parties intéressées.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées. Cet avis signé par les membres de la commission a les mêmes effets juridiques que la présente convention.

ANNEXE

CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET SALAIRES MINIMUMS DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES ETABLISSEMENTS PRIVES LAICS DE CÔTTE D'IVOIRE

BAREME CONVENTIONNEL Applicable à partir du 1^{er} Janvier 2015		
CATEGORIE	FONCTIONS	SALAIRES MENSUELS
1 ^{ère} catégorie	Jardinière d'enfant	55.263
2 ^e catégorie	Instituteur Adjoint	63.692
3 ^e catégorie	Instituteur	72.174
4 ^e catégorie	Instituteur de classe exceptionnelle	86.424
5 ^e catégorie	Professeur du 1 ^{er} cycle	104.040
6 ^e catégorie	Professeur 2 ^e cycle et du Supérieur	112.765

